

УДК 349.2

*А. В. Костюкова,
курсант 1-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: М. В. Новицкая,
старший научный сотрудник отдела организации научной,
международной и издательской деятельности
Могилевского института МВД*

ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Вопросы правового статуса субъектов права занимают центральное место в любой отрасли права. Это продиктовано тем, что, во-первых, участники правоотношений наделяются правами и обязанностями, а также могут самостоятельно осуществлять реализацию соответствующих правовых норм, во-вторых, изменения социально-экономических отношений неминуемо влекут изменения правового положения их участников.

В «Словаре русского языка» С. И. Ожегова слово «субъект» в одном из значений рассматривается как «носитель каких-нибудь свойств» [1, с. 766].

В юриспруденции содержание понятия «субъект» имеет различную смысловую наполняемость: начиная от субъекта правотворческой деятельности и заканчивая субъектом преступления. Общеизвестным является употребление термина «субъект» в словосочетаниях с той или иной отраслевой их принадлежностью: субъекты административного права, субъекты семейного, гражданского, трудового права и т. д. При этом в теории права разработано универсальное определение субъекта права, под которым понимаются «индивиды (физические лица) и организации, которые обладают признаваемыми правовыми нормами юридическими качествами, позволяющими им быть носителями субъективных прав и обязанностей» [2, с. 331]. Данная дефиниция получает более конкретное содержание в отдельных отраслях права применительно к участникам соответствующих видов правовых отношений. Так, в трудовом праве субъектами признаются «участники общественных отношений, регулируемых законодательством о труде, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их» [3, с. 60].

Характеристикой субъекта права как участника правовых отношений является особое юридическое качество (свойство) — правовой статус. В нормах трудового права находят свое закрепление правовые статусы участников трудовых и связанных с ними правоотношений. При этом одно из центральных мест

в системе правового регулирования трудовых отношений занимает определение правового статуса работника как одного из основных субъектов трудового права.

В содержание правового статуса работника включаются трудовая правосубъектность, статутные трудовые права и обязанности и их юридические гарантии, ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Основным условием правообладания и способом установления круга лиц, выступающих субъектами трудового права, является трудовая правосубъектность как единство трудовой правоспособности, дееспособности и деликтоспособности. Трудовую правосубъектность характеризуют возрастной и волевой критерии. Достижение шестнадцатилетия — это минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора по трудовому законодательству Республики Беларусь [4, ст. 21]. При соблюдении условий, предусмотренных ст. 272 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) (труд не является вредным для здоровья и развития; не препятствует получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования), для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, с письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей).

От волевого критерия, как собственно и от физического состояния лица, зависит лишь объем трудовой правосубъектности в части личного осуществления трудовых прав и несения обязанностей. Так, ст. 14 ТК запрещается дискриминация в сфере трудовых отношений «в зависимости от недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей» [4]. В отношении лиц, признанных судом недееспособными в силу душевной болезни или слабоумия, следует указать, что они утрачивают возможность реализации прав и свобод от своего имени с момента вступления в силу соответствующего решения суда.

Центральное место в правовом статусе работника занимают трудовые права и обязанности, закрепленные в ст. 11 и 53 ТК. Они конкретизируются в других статьях ТК, иных актах трудового законодательства, локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах, очерчивая основные границы поведения работников в процессе трудовой деятельности.

Закрепление статутных прав и обязанностей — это, как правило, сфера должного, но не всегда реального положения работника, поэтому на государстве лежит бремя выработки эффективного механизма их реализации, в котором одну из ведущих ролей призваны играть юридические гарантии. Существуют как общие, так и специальные гарантии, обеспечивающие наряду с общими реализацию трудовых прав отдельных категорий работников (например, несовершеннолетних, инвалидов и т. п.).

В качестве последнего элемента в правовом статусе работника выступает ответственность работника за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей в виде применения определенных правовых санкций, имеющих различную отраслевую принадлежность. Выделяют дисциплинарную, материальную, административную, уголовную и другие виды ответственности.

Таким образом, одним из основных субъектов трудового правоотношения является работник. Как участник правоотношений в сфере трудового права, работник обладает правовым статусом, под которым понимается совокупность признаваемых нормами права юридических качеств, позволяющих работнику быть носителем субъективных прав и обязанностей в рамках трудовых правоотношений. Компонентами правового статуса работника являются права, обязанности, ответственность и гарантии, установленные нормами трудового права. Понятием «правовой статус работника» охватываются все виды его правовых связей в общественной организации труда после его принятия на работу.

1. Ожегов С. И. Словарь русского языка. 8-е изд., стер. М. : Совет. энцикл., 1970. 900 с. [Вернуться к статье](#)

2. Вишневецкий А. Ф., Горбаток Н. А., Кучинский В. А. Общая теория государства и права : учеб. / под ред. В. А. Кучинского ; учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь». 3-е изд., пересмотр. Минск : Акад. МВД, 2019. 478 с. [Вернуться к статье](#)

3. Греченков А. А. Трудовое право : учеб. пособие. Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. 376 с. [Вернуться к статье](#)

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. № 273-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)